

PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN DOSEN

Mar'atus Sholihah Istamala

Dosen STIT Sunan Giri Trenggalek

Emaol: istamalanew2@gmail.com

Abstract

Organizational commitment is the nature of the relationship between the individual and work organization, in which the individuals have the confidence of the values and goals of work organization, the willingness to use their business seriously for the interests of the organization and have a strong desire to remain a part of the organization. Lecturer disloyalty to the company can be known through low lecturer responsibilities. Satisfaction factors may also be a cause of decreased lecturer commitment shown by some lecturers out of the office for personal gain, there are some lecturers who are talking and there are some people playing mobile phone during working hours. College give rewards such as additional fees for lecturers who can complete the work on time and without an error in his work, in an effort to provide organizational support to lecturers. Purpose of this study was to determine and analyze the influence of the perceived organization support and job satisfaction on lecturer commitment.

Keywords: *Perceived Organization Support, Job Satisfaction and Lecturer Commitment.*

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Ketidakloyalan dosen terhadap perguruan tinggi dapat diketahui melalui tanggung jawab dosen yang rendah. Faktor kepuasan dapat juga menjadi penyebab menurunnya komitmen dosen yang ditunjukkan melalui beberapa dosen tidak hadir pada jam mengajar untuk kepentingan pribadi, ada beberapa dosen yang berbincang-

bincang dan ada beberapa orang bermain handphone saat jam mengajar. Perguruan tinggi memberikan reward berupa honor tambahan bagi dosen yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tanpa terjadi error dalam pekerjaannya, dalam upaya untuk memberikan dukungan organisasi kepada dosen. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen dosen.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Dosen

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, komitmen seorang dosen terhadap organisasi atau perguruan tinggi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Komitmen dosen terhadap perguruan tinggi diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban bagi perguruan tinggi. Dampaknya adalah para dosen perguruan tinggi yang paling berkomitmen akan menjadi orang yang paling tinggi memberikan usaha-usaha yang lebih besar secara sukarela bagi kemajuan perguruan tinggi. Dosen yang benar-benar menunjukkan komitmennya pada tujuan-tujuan dan nilai-nilai perguruan tinggi, mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk berpartisipasi demi kemajuan perguruan tinggi.

Dosen akan memiliki komitmen pada organisasi jika organisasi juga memiliki komitmen terhadap dosen. Dosen membutuhkan dukungan dari organisasi dengan cara memperhatikan keberadaan dosen dan peduli pada kesejahteraan. Dengan demikian dosen merasa berkewajiban membalas dengan berupaya sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi dan menjaga kelangsungan hidup organisasi dan berkeinginan untuk menjadi bagian dari organisasi selamanya.

Perguruan tinggi memberikan *reward* berupa honor tambahan bagi dosen yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tanpa terjadi error dalam pekerjaannya, dalam upaya untuk memberikan dukungan organisasi kepada dosen.

A. **Komitmen**

Menurut Mathis dan Jackson (2001), komitmen adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen memberi titik berat secara khusus pada kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk-keluar tenaga kerja. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran atau keluar-masuk (*turnover*).

Menurut Porter et al. dalam Setiawan dan Gozali (2005) komitmen kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya sebagai bagian organisasi yang ditandai dengan tiga hal yaitu:

- 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu
- 2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi
- 3) kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Allen dan Meyer dalam Desiana (2006) mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif.

1) Komitmen Afektif

Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri

2) Komitmen Kontinuan

Merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3) Komitmen Normatif

Keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Menurut David dalam Sopiah, (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen dosen pada organisasi, yaitu:

- 1) faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll;
- 2) karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
- 3) karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
- 4) pengalaman kerja. Pengalaman kerja dosen sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen dosen pada organisasi.

Menurut Quest (1995, Soekidjan, 2009) indikator-indikator perilaku komitmen yang dapat dilihat pada dosen adalah:

- 1) melakukan upaya penyesuaian, dengan cara agar cocok di organisasinya dan melakukan hal-hal yang diharapkan , serta menghormati norma-norma organisasi, menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 2) meneladani kesetiaan, dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh atasan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.
- 3) mendukung secara aktif,dengan cara bertindak mendukung misi memenuhi kebutuhan/misi organisasi dan menyesuaikan diri dengan misi organisasi.
- 4) melakukan pengorbanan pribadi, dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya (Siagian, 2002: 100). Pendapat lain dari Winardi (2004) menyebutkan persepsi merupakan proses kognitif, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Mengingat bahwa masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli maka dapat dikatakan bahwa individu yang

berbeda, melihat hal sama dengan cara-cara yang berbeda. Dengan perkataan lain persepsi meliputi aktivitas menerima stimuli, mengorganisasikan stimuli tersebut dan menerjemahkan atau menafsirkan stimuli yang terorganisasi tersebut demikian rupa hingga ia dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Sebuah meta-analisis yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh dosen memiliki hubungan dengan Persepsi Dukungan Organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

1) keadilan

keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara dosen. (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger 2002).

2) dukungan atasan

dosen mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

- 1) gaji, pengakuan, dan promosi
- 2) b. keamanan dalam bekerja
- 3) c. kemandirian
- 4) d. peran stressor
- 5) e. pelatihan

Persepsi dukungan organisasi dipengaruhi oleh pengalaman yang dimiliki oleh individu, serta pengamatan mengenai keseharian organisasi dalam memperlakukan seseorang. Dalam hal ini sikap organisasi terhadap ide-ide yang dilontarkan oleh dosen, respon terhadap dosen yang mengalami masalah, serta perhatian perguruan tinggi terhadap kesejahteraan dan kesehatan dosen merupakan tiga aspek yang menjadi perhatian utama dari dosen (Eisenberger, dalam Allen & Brady, 1997).

Pada dasarnya *perceived organizational support* (persepsi dukungan organisasi) merupakan persepsi dosen bahwa dirinya dihargai dan diperhatikan oleh organisasi atau perguruan tinggi tempatnya bekerja. Bila organisasi memperhatikan dan menghargai upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan perguruan tinggi maka individu akan

mempersiapkan bahwa organisasi memberikan dukungan terhadap mereka. Menurut Rhoades (2002) kepedulian (*caring*), rasa dihargai (*respect*), dan keanggotaan (*afiliasi*) diyakini berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi, untuk memenuhi kebutuhan sosial dan emosional dosen sehingga peran dan identitas sosial menjadi terintegrasi dengan organisasi.

C. Kepuasan Kerja

Menurut Locke dalam Desiana (2006) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena secara individu berbeda standard kepuasannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap orang dalam berkerja. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mereka akan berkerja dengan sungguh-sungguh, sehingga tujuan perguruan tinggi dapat tercapai dengan efisien dan efektif. Kepuasan kerja pada prinsipnya mengacu pada sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya.

Ada tiga dimensi kepuasan kerja yang digunakan Weiss, Dawis, England, Loqufist (dalam Vidiasta, 2010) untuk membuat sebuah alat tes untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, yaitu *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ), ketiga dimensi tersebut adalah:

- 1) dimensi intrinsik. Kepuasan intrinsik didapat saat seseorang berhasil melaksanakan pekerjaannya dengan baik.
- 2) dimensi ekstrinsik. Kepuasan ekstrinsik didapatkan dari imbalan yang didapat oleh individu, imbalan tidak selalu dalam bentuk uang namun bisa dalam bentuk pengembangan dan pengakuan.
- 3) *general satisfaction*. *General satisfaction* didapatkan ketika individu merasa puas dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang memberi kepuasan kerja menurut Blum (1956)

sebagai berikut:

- 1) faktor individu, seperti: umur, kesehatan, watak dan harapan
- 2) faktor sosial, seperti: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- 3) faktor utamadalam pekerjaan, seperti: upah, pengawasan, ketentraman dalam kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia dan perasaan diperlukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Dalam penelitian-penelitian yang telah dilakukan, sehingga dimensi-dimensi ini dianggap paling mempengaruhi kepuasan kerja yang diinginkan. Dimensi tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, imbalan, promosi, supervisi, dan rekan kerja.

1) Pekerjaan Itu Sendiri

Faktor pertama dari kepuasan kerja adalah kondisi pekerjaan itu sendiri, yakni kondisi pekerjaan yang secara mental menantang. Dosen cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik betapa baik mereka mengerjakan sesuatu (Robin, 2003). Sarana-sarana dalam pekerjaan yang tersedia dengan lengkap juga turut mempengaruhi kepuasan kerja. Pekerja juga tidak akan dapat bekerja dengan baik jika fasilitas pendukung tidak tersedia, konsekuensinya akan mempengaruhi kepuasan kerja.

2) Imbalan

Dosen menginginkan sistem penggajian yang mereka rasa wajar, tidak membingungkan dan sejalan dengan harapan mereka. Bila penggajian dianggap adil, berdasarkan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji masyarakat, kepuasan kerja tercapai.

3) Promosi

Dosen juga menginginkan kebijakan promosi yang mereka rasa wajar. Individu-individu yang merasa bahwa kebijakan promosi dibuat dengan cara yang adil dan wajar akan mengalami kepuasan dalam pekerjaan mereka.

4) Supervisi

Supervisi merupakan fungsi penilaian terhadap pekerjaan, apakah telah memenuhi standar sesuai yang direncanakan atau terdapat penyimpangan di dalamnya. Peran pimpinan dalam pengawasan cukup berarti untuk mewujudkan tujuan organisasi. Hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan dalam proses pengawasan adalah menciptakan pengawasan yang fleksibel atau tidak kaku. Pengawasan yang terlalu kaku dapat mengurangi kepuasan kerja

5) Rekan Kerja

Orang menginginkan sesuatu dari pekerjaan mereka yang lebih dari sekedar uang atau prestasi yang tampak di mata. Bagi sebagian besar dosen, bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Kesimpulan

Ada beberapa kesimpulan dari papan di atas, yaitu:

- 1) komitmen dosen terhadap perguruan tinggi sangat penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. komitmen dosen terhadap perguruan tinggi diasosiasikan dengan tingkat kemauan untuk berbagi dan berkorban untuk mencapai tujuan perguruan tinggi.
- 2) persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen.
- 3) sistem yang ada di dalam perguruan tinggi mendukung keberadaan mereka sebagai anggota organisasi.
- 4) dosen mempersepsikan kepuasan kerja yang meliputi perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri, perasaan puas terhadap imbalan yang diperoleh, perasaan puas terhadap promosi, perasaan puas terhadap sikap supervisi, dan perasaan puas terhadap sikap rekan kerja akan mempengaruhi secara positif terhadap peningkatan komitmen.
- 5) persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen dosen.
- 6) Dosen yang mempersepsikan organisasi memberikan dukungan sekaligus dosen yang merasa puas dengan berbagai aspek dalam

pekerjaannya akan memiliki keterikatan emosional pada organisasi ataupun kewajiban moral untuk dapat terlibat dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

- 7) persepsi dosen terhadap dukungan organisasi dipengaruhi oleh kepedulian organisasi pada kesejahteraan dosen, menerima pendapat dan ide-ide dosen dan peduli dengan masalah yang dihadapi.

Daftar Pustaka

- Allen, M., & Brady, Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support, and Intraorganizational Communication. *Management Communication Quarterly*. Vol. 10, No. 3. 316-341, 1997.
- Arikunto, S., *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2002
- Cetin, M. O., The Relationship Between Job Satisfaction, Occupational and Organization Commitment. *Journal of American Academy of Business*, vol. 8 (1). Cambridge, 2006
- Deidra, J. S., John, D. W., Gary, J. *Jurnal of Applied Psychology: Reexamining the Job Satisfaction-Performance Relationship: The Complexity of Attitudes*. Vol. 89 no 1 165-177, . 2004.
- Desiana, P. M., & Soetjipto, B. W., Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen, *Usahawan* No. 5. 22-35, Jakarta, 2006.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005.
- Gibson, J. L., John, M. I., & James, H. D. Jr., *Organisasi dan Manajemen Prilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa: Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga, 1997.

- Hasibuan, M. S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Gunung Agung, 2003.
- Hatmoko, T., Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Pembedaannya Terhadap Karakteristik Demografik. *Tesis*, Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2006.
- Justin, A. R., Perceive Organizational Support and Psychological Contracts: A theoretical Integration, *Journal of Organizational Behavior*, Chichester: Aug, vol. 24, ISS. 5; Pg. 491, 2003.
- Kinicki, A., & Kreitner, R., *Organizational Behavior*, fourth Edition, Mc. Graw Hill Co. Inc., New York.
- Kuntjoro, Z., & Sri., Komitmen Organisasi, dari <http://e-psikologi.com/masalah/250702.htm>.
- Laschinger, H. K., Spence., Purdy, N., Cho, J., & Almost, J., Antecedents and Consequences of Nurse Manager's Perception of Organizational Support, *Nursing Economics. Proquest Medical Library* Pg. 20. Canada, 2006.
- Luthans, F., *Organizational Behavior, Ninth Edition*, International Edition, Mc. Graw Hill, New York, 2001
- Mangkunegara, A.A.A.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan tinggi*. Bandung: Rosda Karya, 2000
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerjemah: Sadeli Jimmy . Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Pack, S. M., Antecedents an Consequences of Perceived Organizational Support for NCCA Athletic Administrators. *Ohio Link ETD.177*, 2005.
- Rahman dan Muhammad, Komitmen dan Kepuasan Kerja pekerja di Dua Jenis Organisasi, dari <http://www.Penerbit.ukm.my/jp20-05.html>, 2001.

Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armelli, S., Affective Commitment to the Organization : The Contribution of Perceived Organizational Support, 2001.

Journal of Applied Psychology, 86 (5): 825-836.

Robbin, S. P., *Prilaku Organisasi*, Edisi kelima., Alih bahasa Halida, Dewi Sartika, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2002

Robbin, S. P., *Prilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi.*, Jilid 1, Penerjemah: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhalindo, 2003.

Santoso, S., *SPSS Versi 16, Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, cetakan III, Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta, 2002.

Shannock, L., Rhoades., Eisenberger, R., When Supervisor Feel Supported: Relationships With Subordinates' Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, and Performance, *Journal of Applied Psychology*, vol. 91, No. 3, 689-695, 2006.

Setiawan, I. A., & Gozali, I., Pengaruh Multi Dimensi Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar Dalam Setting Akuntan Publik, *Usahawan*, No. 04, 39-44, 2005

Siagian, S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002

Panggabean, M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan I. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002

Weiss, D.J., Dawis, R.V., England G.W., & Loftquist, L.H, *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center: University of Minnesota, 1967.

Winardi, K. *Cara Mengukur Kepuasan Kerja Dosen*. Jakarta: Eka Media Komputindo, 2004